



Pengaruh Rotasi Kerja Dan *Digital Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh *Employee Well-Being*

Anisah Nur Azizah¹

Muafi^{2*}

¹Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Email : 21911042@students.uii.ac.id

²Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

*Correspondent Author: Email : muafi@uui.ac.id

Diterima: 28 Oktober 2024

Direview: 25 November 2024

Dipublikasikan: 13 Desember 2024

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada interaksi antara rotasi kerja, keterampilan digital, dan kesejahteraan karyawan dalam mempengaruhi kinerja, serta pentingnya peran kesejahteraan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada teori-teori yang ada mengenai manajemen SDM, kesejahteraan karyawan, dan kinerja, serta memberikan wawasan yang berguna untuk praktik manajerial di rumah sakit dan sektor lainnya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 124, karena tidak semua karyawan bisa dirotasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) yaitu Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0 dan nilai p-value 0,05. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Rotasi kerja berpengaruh negatif terhadap Employee Well-being, (2) Digital Skill berpengaruh positif terhadap Employee Well-being, (3) Employee Well-being berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, (4) Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (5) Digital Skill berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, (6) Rotasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Employee Well-being, (7) Digital Skill berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Employee Well-being.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Digital Skill, Kinerja Karyawan, Employee Well-being

Abstrack

This research examines how job rotation, digital skills, and employee well-being affect performance and how well-being mediates that relationship. This research will contribute to existing theories on HR management, employee well-being, and performance, as well as provide useful insights for managerial practices in hospitals and other sectors. We conducted the research using a quantitative method with a sample size equal to the population, 124, to account for the inability to rotate all employees. We used the Structural Equation Model (SEM) method and the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 4.0 software and a 0.05 p-value to analyze the data in this study. The results obtained in this study indicate that (1) job rotation harms employee well-being, (2) digital skill has a positive impact on employee well-being, (3) employee well-being harms employee performance, (4) job rotation has a positive impact on employee performance, (5) digital skill harms employee performance, (6) Job rotation hurts employee performance mediated by employee well-being, (7) Digital skill hurts employee performance mediated by employee well-being.

Keywords: Job Rotation, Digital Skill, Employee Performance, Employee Well-being

PENDAHULUAN

Rumah Sakit berfungsi memberikan pelayanan kesehatan masyarakat pada aspek kuratif, preventif, promotif dan rehabilitatif. Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya baik dari sikap, pengetahuan dan keterampilan petugas dalam memberikan pelayanan serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan dapat memberikan kenyamanan. Kegiatan operasional Rumah Sakit juga perlu diperhatikan. Menurut [Ariana & Riana \(2013\)](#) dijelaskan bahwa karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. [Avramenko \(2014\)](#) juga menyebutkan bahwa Inspirasi memberikan energi atau memberi energi pada seseorang, sekaligus mengaktifkan “potensi tersembunyi” atau sumber daya pribadi seseorang, membuat orang lebih bahagia, atau secara umum meningkatkan kinerja kerja individu.

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Salah satu bentuk Perusahaan dalam menumbuhkan motivasi untuk karyawan adalah dengan cara rotasi kerja. Karyawan yang terlalu lama bekerja ditempat yang sama akan merasa bosan karena merasa berada pada kondisi lingkungan kerja yang monoton. Menurut data empiris, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan, gangguan kecemasan, depresi, dan penurunan produktivitas ([Arumdani dan Churiyah, 2022](#)). Selain dengan rotasi kerja juga perlu adanya peningkatan operasional Rumah Sakit dengan cara peningkatan kemampuan karyawan dalam hal teknolog. Hal ini berhubungan dengan manajemen Rumah Sakit, administrasi dan pelayanan terhadap pasien sudah dilengkapi dengan teknologi. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki digital skill agar dapat megoperasikan komputer dengan baik dan benar sehingga pelayanan terhadap pasien tidak terganggu, pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu, kinerja karyawan semakin meningkat dan apa yang menjadi visi dan misi Rumah Sakit tercapai.

Keterampilan memanfaatkan teknologi digital dengan baik merupakan keterampilan digital. Keterampilan digital adalah keterampilan digital yang mencakup semua keterampilan yang berkaitan dengan teknologi seperti keterampilan dasar atau literasi, keterampilan umum untuk semua pekerjaan dan keterampilan khusus untuk profesional di bidang teknologi informasi dan komunikasi ([Motyl et al., 2017](#)). Sedangkan menurut [Van Deursen et.al., \(2016\)](#) keterampilan digital dibagi menjadi empat dimensi meliputi: 1) keterampilan teknisi digital, 2) keterampilan komunikasi digital, 3) analisis digital, dan 4) pemikiran digital.

Manajemen Rumah Sakit juga perlu memperhatikan terkait Employee Well-being yang merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa bahagia bekerja di dalam perusahaan. Rasa bahagia ini dinilai berdasarkan pandangan dari karyawan, perasaan, dan persepsi terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya. Kesejahteraan karyawan merupakan gambaran pribadi yang menggambarkan kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif, emosi negatif, dan evaluasi global dan juga merupakan keseluruhan kehidupan kerja seseorang ([Wright & Cropanzano, 2000](#)). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah keterikatan kerja ([Uliani, 2020](#)). Keterlibatan kerja merupakan suatu sikap yang menggambarkan individu terlibat penuh dengan pekerjaannya, baik secara emosional maupun fisik dengan menunjukkan perilaku penuh semangat, berdedikasi, dan menghargai dalam melaksanakan pekerjaan ([Mufarrikhah, 2020](#)). Oleh karena itu dengan employee well-being yang baik akan menumbuhkan semangat bekerja para karyawan, loyalitas terhadap Rumah Sakit dan tentunya berpengaruh terhadap pelayanan kepada pasien.

Rumah Sakit sebagai wadah pelayanan kesehatan terdiri dari 2 tipe, yaitu Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta. Kelas Rumah Sakit terdiri dari Rumah Sakit kelas A, B, C dan D. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta ada 62 Rumah Sakit, sebagai berikut:

Tabel 1. RS Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta

Kabupaten/Kota	Jumlah RS Swasta Kelas B	Jumlah RS Swasta Kelas C	Jumlah RS Swasta Kelas D
Bantul	1	4	7
Kulon Progo	0	0	4
Sleman	2	4	14
Gunung Kidul	0	0	4
Yogyakarta	4	3	5

Sumber: Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta, 2023

Berdasarkan uraian di atas maka objek penelitian yang tepat dilakukan adalah Rumah Sakit kelas D dimana kelas tersebut sebagai rujukan pertama dari Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama seperti Puskesmas dan dokter keluarga yang dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap kemajuan teknologi. Di Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari 4 Kabupaten, yaitu Sleman, Bantul, Gunung Kidul dan Kulon Progo dan 1 Kotamadya yaitu Yogyakarta. Kabupaten Sleman menjadi daerah yang memiliki jumlah Rumah Sakit Swasta terbanyak yaitu 13. Salah satu Rumah Sakit Swasta kelas D di kabupaten Sleman adalah yang sudah menggunakan Sistem Informasi adalah RS Condong Catur.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan maka penelitian dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh rotasi kerja karena karyawan merasa tidak jenuh pada posisi yang sama dalam waktu yang lama. Bisa dipengaruhi oleh digital skill karyawan yang akan menimbulkan kinerja karyawan semakin meningkat dalam bekerja. Karyawan akan bekerja lebih giat, disiplin dan penuh tanggung jawab sehingga apa yang menjadi visi dan misi Rumah Sakit akan tercapai dan tentunya kepuasan dalam pelayanan terhadap pasien akan tercapai. Selain itu employee well-being sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Condong Catur dapat sebagai pemicu karyawan lebih giat dan loyal terhadap Rumah Sakit dan pelayanan terhadap pasien. Adapun permasalahan yang terjadi diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rotasi kerja yang belum dilakukan secara maksimal hanya diunit tertentu dan tidak dilakukan secara berkala.
2. Tuntutan digital skill dari setiap karyawan sebagai akibat adanya digitalisasi dan kemajuan teknologi.
3. Harapan dari setiap karyawan terhadap employee well-being yang akan memberikan nilai positif terhadap Rumah Sakit Condong Catur.
4. Kinerja karyawan yang diharapkan dari pimpinan Rumah Sakit Condong Catur semakin meningkat, sehingga mampu memberikan kepuasan pasien, mutu pelayanan semakin meningkat dan masyarakat semakin banyak yang mempercayakan kesehatannya untuk datang ke Rumah Sakit Condong Catur.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis Rotasi Kerja terhadap Employee Well-being pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur.
2. Untuk menguji dan menganalisis Digital Skill terhadap Employee Well-being pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur.
3. Untuk menguji dan menganalisis Employee Well-being terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur.
4. Untuk menguji dan menganalisis Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur.
5. Untuk menguji dan menganalisis Digital Skill terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur.
6. Untuk menguji dan menganalisis Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Employee Well-being pada Rumah Sakit Condong Catur.
7. Untuk menguji dan menganalisis Digital Skill terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Employee Well-being pada Rumah Sakit Condong Catur.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2015) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Robbins (2016) definisi kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Aswin et al. (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Asaloei et al. (2023) pengertian kinerja karyawan atau performance adalah sebagai hasil kinerja yang dicapai oleh seorang

atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. [Hidayat et al. \(2023\)](#) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan maupun persepsi peran dan tugas. Tujuan penilaian kinerja menurut [Mondy & Martocchio \(2016\)](#) yaitu (1) Perencanaan Sumber Daya Manusia, (2) Pelatihan dan pengembangan, (3) Perencanaan dan Pengembangan Karir, (4) Program Kompensasi, (5) Hubungan Internal Karyawan, (6) Penilaian Potensi Karyawan.

Rotasi Kerja

Pengertian Rotasi Kerja menurut [Hasibuan \(2016\)](#) adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih dalam tingkatan yang sama dalam suatu organisasi tersebut. Sedangkan menurut [Saravanan \(2017\)](#) rotasi kerja menurunkan tingkat kebosanan yang mengarah pada peningkatan tingkat motivasi. Adapun indikator rotasi pekerjaan yang dikembangkan oleh [Kaymaz \(2011\)](#) yaitu: tingkat kejenuhan kerja; tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi; persiapan manajemen; pilihan posisi kerja yang tepat; pengembangan hubungan sosial. Dijelaskan oleh [Affandi \(2016\)](#), indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan, (2) Kejenuhan, (3) Prestasi, (4) Pengembangan Personal.

Digital Skill

Pengertian dari digital skill dapat dipahami sebagai keterampilan yang meliputi penggunaan komputer dan ruang lingkup digital seperti internet, teknologi informasi dan komunikasi dengan mengambil kendali untuk mengoperasikan dan memanfaatkannya secara efektif dan efisien ([Leahy & Wilson, 2014](#)). Pada dasarnya kapabilitas digital dapat dibangun dengan keterampilan, bakat, pengetahuan, dan pengalaman yang berkaitan dengan pengelolaan teknologi digital ([Khin & Ho, 2019](#)). Penelitian yang dilakukan oleh [Fan \(2022\)](#) menyebutkan faktor yang menentukan keberhasilan dalam pengembangan digital skill antara lain: penggunaan sarana, akses dan pengelolaan, komunikasi, pembuatan sistem informasi, keamanan sistem.

Employee Well-Being

Employee well-being menurut [Zhang et al., \(2020\)](#) melibatkan persepsi dan perasaan subyektif karyawan tentang pekerjaan dan kehidupan mereka (misalnya seperti kesejahteraan hidup dan kesejahteraan kerja), serta pengalaman psikologis dan tingkat kepuasan yang diperlihatkan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi (kesejahteraan psikologis). Pernyataan tersebut didukung oleh [Aboobaker et al., \(2019\)](#) yang menyatakan bahwa employee well-being mengacu pada penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka secara keseluruhan berdasarkan standar diri sendiri. Menurut [Ribeiro et al., \(2022\)](#) employe well-being merupakan hal yang penting sebagai penentu perkembangan perusahaan secara berkelanjutan (sustainable). Terdapat tiga komponen pada Well-Being berdasarkan uraian dari ([Yunus Mia, 2020](#)), yaitu: (1) Physical Well-Being, (2) Social Well-Being, (3) Psychological Well-Being.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Employee Well-being

Penelitian yang dilakukan oleh [Giri Susilo \(2019\)](#), [Tamping et all., \(2021\)](#), [Chung-Yan \(2010\)](#), [Mlekus \(2021\)](#), [Asare \(2021\)](#) bertujuan untuk menyelidiki secara meta-analisis hubungan antara rotasi pekerjaan/tugas dan sikap karyawan, pembelajaran dan pengembangan, kesehatan psikologis dan fisik, dan kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan adalah berpengaruh positif Rotasi Kerja terhadap Employee Well-being. Memang sangat menguntungkan, dengan adanya rotasi kerja sangat membantu karyawan untuk bisa menikmati kehidupan sosial yang biasanya office hour, mendapatkan keringanan pekerjaan dari sebelumnya, dan bisa mendapatkan waktu luang yang lebih dari pekerjaan sebelumnya.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Rotasi Kerja terhadap Employee Well-being

Pengaruh Digital Skill terhadap Employee Well-being

Hasil dari penelitian [Abdi Akbar \(2013\)](#), [Juchnowicz \(2001\)](#), [Deng \(2021\)](#), [Chong \(2024\)](#) adalah berpengaruh positif dan signifikan. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Aspek terpenting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan syaratnya keterampilan dan

kesesuaian keterampilan. Penelitian ini menguji pengaruh vitalitas karyawan, literasi digital, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja dan peran moderasi dari ketangkasan karyawan.
H2: Terdapat pengaruh positif Digital Skill terhadap Employee Well-being

Pengaruh Employee Well-being terhadap Kinerja Karyawan

Novita, et.al. (2016) menganalisis pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Rabuana (2023) Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, keterikatan kerja, kesejahteraan karyawan, dan kinerja pada PT. DBN. Hasil penelitian berpengaruh positif. Sumarno (2022) Penelitiannya bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi keterikatan karyawan. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitiannya adalah positif dan signifikan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Vandevoorde (2011).

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Employee Well-being terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Untari, Dewi, et al. (2018), Triyono (2011), Gomez (2023), Alafraq (2024), Simamora (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dianalisis dengan analisis regresi, analisis variabel intervening dan pengujian hipotesis melalui uji-F, uji t dan koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan efek positif dari rotasi pekerjaan.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Digital Skill terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian Elizabeth (2022) adalah untuk memperkirakan tingkat hubungan antara keterampilan digital dan kinerja kerja pada pekerjaan jarak jauh di negara berkembang seperti Peru. Populasi penelitian ini terdiri dari pekerja asal kota Lima yang bekerja jarak jauh. Untuk validasi instrumen dilakukan analisis faktor eksploratori (EFA) dan analisis faktor konfirmatori (CFA) dan statistik RHO Spearman digunakan untuk uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan (Rho 0,427; p value 0,000). Artinya bahwa semakin besar pengembangan keterampilan digital, maka semakin tinggi pula tingkat performa kerja pekerja dalam mode jarak jauh. Selain itu Diah Ayu (2022) meneliti di UMKM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan model pengaruh digital skill, workforce transformation dan digital transformation sebagai intervening terhadap kinerja UMKM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa digital transformation dapat ditingkatkan melalui kesiapan digital skill dan workforce transformation, sehingga kinerja UMKM meningkat dan lebih mampu bersaing serta beradaptasi di masa pandemi. Hasil penelitian positif signifikan juga ada dipenelitian Ahmad (2023), Hidayat (2023).

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Digital Skill terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Employee Well-being

Dari penelitian yang telah dilakukan Diah Aryanti Spto Warsi, (2019), dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rotasi kerja akan menambah wawasan baru dalam bekerja, rotasi kerja menambah ketrampilan/kemampuan dalam bekerja, dan rotasi kerja menghilangkan kebosanan/kejujahan dalam bekerja. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian Nur Irmawati (2019), Alvi Manzillatur Rohmah (2020).

H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Employee Well-being

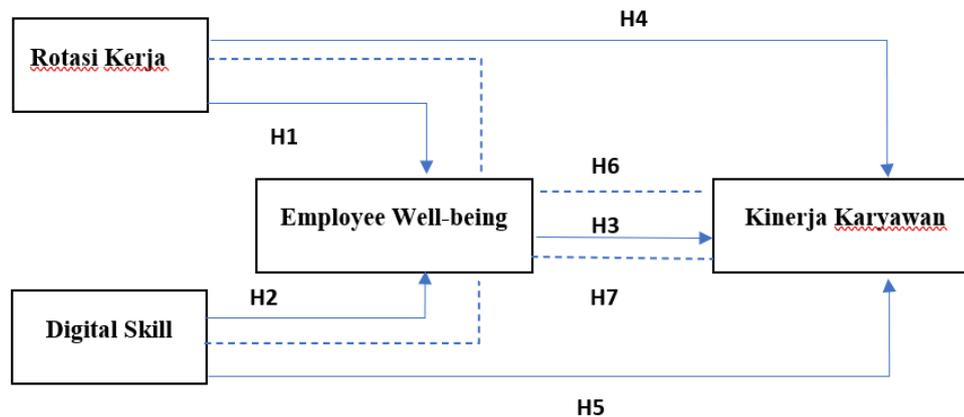
Pengaruh Digital Skill terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Employee Well-being

Penelitian Shidqi, Mochammad Farrel, et.al (2023) bertujuan untuk mengetahui apakah digital skill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah employee well-being dapat memediasi terhadap digital skill terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan purposive sampling dimana teknik ini adalah teknik pengambilan sampel. Hasil dari

penelitian ini adalah berdasarkan tes Sobel, employee well-being memediasi digital skill Sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

H7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Digital Skill terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Employee Well-being

MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan penulis. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka yang umumnya dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur (Sekaran&Bougie, 2013). Dapat diartikan bahwa metode penelitian menggunakan landasan filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian berupa populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Condong Catur yang berlokasi di Jl. Manggis Nomor 6 Gempol, Condongcatur, Depok, Sleman, DIY. Populasi yang digunakan adalah karyawan RS Condong Catur baik medis maupun non medis berjumlah 124 karyawan yang bisa dilakukan rotasi. Berikut populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Populasi Penelitian

No	UNIT	JUMLAH
1	Perawat poliklinik, IGD, Rawat Inap	68
2	Farmasi	20
3	Kasir	9
4	Keuangan	8
5	Kepegawaian dan Diklat	3
6	Humas dan Pemasaran	2
7	Logistik	1
8	Pendaftaran	13
TOTAL		124

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan, sumber ini dapat diperoleh dengan cara: kuesioner (melalui google form), wawancara dan studi kepustakaan. Penelitian ini memperoleh informasi juga dari buku-buku, hasil penelitian sebelumnya seperti skripsi, tesis, jurnal dan bahan bacaan yang lain. Alat ukur variabel kinerja karyawan, rotasi, digital skill dan employee well-being masing-masing variabel diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert lima poin. Metode analisis data menggunakan SEM PLS. Adapun analisis yang digunakan adalah yang menerangkan hubungan rotasi kerja, kinerja kerja, digital skill dan employee well-being dengan menggunakan uji T dan F. Untuk melakukan uji tersebut dengan melihat Nilai Probabilitas dari hasil uji t dengan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 95%, sedangkan tingkat kesalahan (α) yang ditoleransi sebesar 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek

Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan RS Condong Catur baik medis maupun non medis yang berjumlah 124 karyawan.

Berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi ke dalam enam kategori: ≤ 20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan > 41 tahun.

Tabel 3. Kategori Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
< 20 tahun	4	3%
21 - 25 tahun	31	25%
26 - 30 tahun	54	44%
31 - 35 tahun	22	18%
36 - 40 tahun	10	8%
> 41 tahun	3	2%
TOTAL	124	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih tergolong produktif. Karyawan dalam rentang usia ini umumnya bersemangat bekerja, cenderung lebih kompeten sehingga penting bagi RS untuk memperhatikan kemauan digital skill maupun employee well-being karyawan.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi lima kategori: SMA, D3, S1, dan Profesi.

Tabel 4. Kategori Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SMA	7	6%
D3	100	81%
S1	14	11%
Profesi	3	2%
TOTAL	124	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tingkat Pendidikan mempengaruhi penempatan karyawan, kriteria yang dibutuhkan dan mempengaruhi dilakukan rotasi kerja.

Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dikelompokkan ke dalam empat kategori: 0 - 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 - 15 tahun, dan lebih dari 15 tahun.

Tabel 5. Kategori Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
0 - 5 tahun	56	45%
6 - 10 tahun	47	38%
11 - 15 tahun	11	9%
> 15 tahun	10	8%
TOTAL	124	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan kategori di atas menggambarkan kondisi yang mungkin disebabkan oleh tingginya tingkat pergantian karyawan, yang mengharuskan RS Condong Catur untuk merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang keluar.

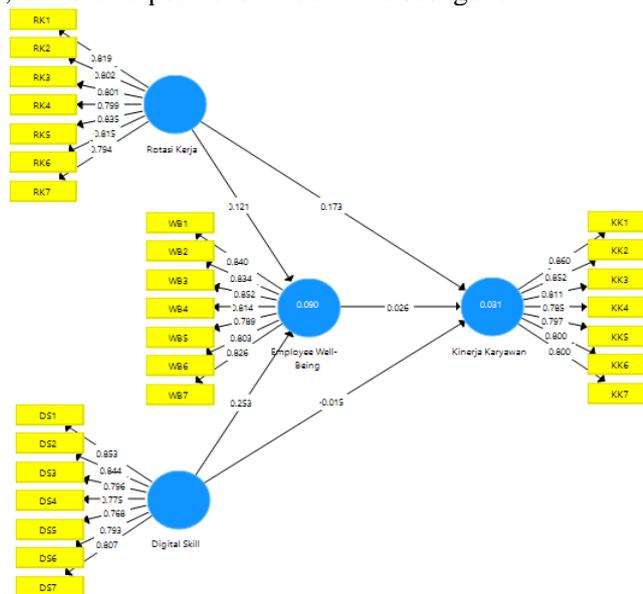
Analisis Structural Equation Model dengan SMARTPLS

Analisis SEM-PLS dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian pengukuran ini bertujuan untuk menganalisis bentuk model, faktor loading, dan signifikansi masing-masing variabel laten. Pengolahan data dengan SEM-PLS dilakukan dengan menjalankan analisis secara berulang untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai model pengukuran (Outer Model), yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Validity.

Dari hasil olah data SEM-PLS, dihasilkan permodelan dan data sebagai berikut:



Gambar 2. Model Structural Outer Model

Berdasarkan Gambar 2. semua nilai loading factor berada di atas 0.7, sehingga tidak ada indikator perlu dikeluarkan dari model analisis penelitian. Untuk hasil rinciannya adalah:

Tabel 6. Nilai Loading Factor dan Cross Loading

Variabel	Item	Digital Skill	Employee Well-Being	Kinerja Karyawan	Rotasi Kerja
Digital Skill	DS. 1	0,853	0,299	-0,025	0,125
	DS. 2	0,844	0,270	-0,026	0,160
	DS. 3	0,796	0,219	0,058	0,203
	DS. 4	0,775	0,137	0,003	0,217
	DS. 5	0,768	0,145	0,057	0,082
	DS. 6	0,793	0,181	0,060	0,184
	DS. 7	0,807	0,218	0,051	0,134
Employee Well-Being	WB. 1	0,246	0,840	0,156	0,168
	WB. 2	0,227	0,834	0,091	0,097
	WB. 3	0,220	0,852	-0,040	0,143
	WB. 4	0,179	0,814	0,004	0,105
	WB. 5	0,158	0,789	-0,065	0,147

Kinerja Karyawan	WB. 6	0,186	0,803	0,031	0,125
	WB. 7	0,309	0,826	0,047	0,172
	KK. 1	0,041	0,044	0,860	0,195
	KK. 2	0,068	0,025	0,852	0,150
	KK. 3	0,036	0,075	0,811	0,154
	KK. 4	-0,112	-0,010	0,785	0,056
	KK. 5	-0,036	0,021	0,797	0,104
	KK. 6	0,006	0,031	0,800	0,133
	KK. 7	0,047	0,068	0,800	0,133
	Rotasi Kerja	RK. 1	0,192	0,112	0,144
RK. 2		0,158	0,147	0,116	0,802
RK. 3		0,151	0,110	0,093	0,801
RK. 4		0,161	0,130	0,102	0,799
RK. 5		0,154	0,199	0,185	0,835
RK. 6		0,161	0,139	0,191	0,815
RK. 7		0,087	0,065	0,100	0,794

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Sebuah indikator dapat dianggap valid jika loading factor-nya lebih tinggi daripada nilai cross loading-nya. Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa korelasi antara konstruk dan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan korelasi indikator terhadap konstruk lain. Sebagai contoh, korelasi antara konstruk digital skill dan indikatornya lebih tinggi (DS.1= 0.853, DS.2 = 0.844, DS.3 = 0.796, DS.4 = 0.775, DS.5 = 0.768, DS.6 = 0.793, DS.7 = 0.807) dibandingkan dengan korelasi indikator digital skill dengan konstruk lainnya.

Tabel 7. Nilai Discriminant Validity

Variabel	Digital Skill	Employee Well-Being	Kinerja Karyawan	Rotasi Kerja
Digital Skill	0.806*			
Employee Well-Being	0.276	0.823*		
Kinerja Karyawan	0.025	0.051	0.815*	
Rotasi Kerja	0.192	0.170	0.175	0.809*

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel, seluruh variabel memenuhi kriteria **Discriminant Validity** menggunakan metode Fornell-Larcker. Setiap variabel menunjukkan nilai akar kuadrat AVE yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain, yang berarti setiap variabel cukup berbeda dari yang lain dalam hal konstruk yang diukur. Temuan ini mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur konstruk dengan baik tanpa ada tumpang tindih yang signifikan.

Tabel 8. Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Evaluasi Model
Digital Skill	0.928	0.912	Reliabel
Employee Well-Being	0.936	0.921	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.933	0.917	Reliabel
Rotasi Kerja	0.930	0.913	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dari semua variabel menunjukkan nilai yang sangat baik, jauh di atas batas minimum (0.7 untuk reliabel). Hasil ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki reliabilitas tinggi, baik dari segi konsistensi internal maupun

stabilitas pengukuran. Semua variabel dinyatakan **reliabel** dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

Tabel 9. Hasil Uji R-square dan R Square Adjusted

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Well-Being</i>	0.090	0.075
Kinerja Karyawan	0.031	0.007

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Konstruk *employee well-being* dijelaskan sebesar 90% oleh variabel digital skill dan rotasi kerja, sedangkan 10% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, tabel tersebut juga menunjukkan bahwa konstruk kinerja karyawan dijelaskan sebesar 31% oleh variabel digital skill, *employee well-being*, dan rotasi kerja, sementara 69% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai p-values. Apabila nilai p-values < 0.05 maka hipotesis akan dinyatakan terbukti atau diterima, sedangkan apabila nilai p-values > 0.05 maka hipotesis akan dinyatakan tidak terbukti atau ditolak.

Tabel 10. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Rotasi Kerja -> <i>Employee Well-Being</i>	0.121	1.155	0.124	H1 ditolak
Digital Skill -> <i>Employee Well-Being</i>	0.253	2.661	0.004*	H2 diterima
<i>Employee Well-Being</i> -> Kinerja Karyawan	0.026	0.199	0.421	H3 ditolak
Rotasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.173	1.732	0.042*	H4 diterima
Digital Skill -> Kinerja Karyawan	-0.015	0.109	0.457	H5 ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2024 (*sig p-values < 0.05)

PEMBAHASAN

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap *Employee Well-Being*

Hasil penelitian menunjukkan variabel rotasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee well-being* pada karyawan RS Condong Catur. Temuan ini memberikan kontribusi penting pada literatur, terutama dengan menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak selalu berpengaruh positif pada kesejahteraan karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang memiliki tuntutan kerja tinggi seperti rumah sakit. Hal ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang menyebutkan bahwa rotasi kerja dapat menjadi sumber stres apabila tidak dirancang secara strategis. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya memahami konteks organisasi dalam menerapkan strategi seperti rotasi kerja. Untuk RS Condong Catur, diperlukan pendekatan yang lebih terarah dan mendalam dalam mengelola rotasi kerja agar dapat memberikan manfaat yang nyata bagi kesejahteraan karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mlekus (2021), Majd et al., (2024), Mehdizadeh et al., (2020), Earney and Martinz (2009) yang menyimpulkan bahwa rotasi kerja tidak ada pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, baik itu dari Kesehatan fisik ataupun mental. Karena dengan adanya rotasi kerja maka akan memperlambat kerja karyawan. Hal ini dengan adanya rotasi kerja, maka karyawan beresiko kelelahan dan stress dengan ekspektasi pekerjaan baru. Hal ini juga akan memperlambat targer-target dari perusahaan atau organisasi. Menurut Lee (2018), dengan adanya rotasi pekerjaan dapat dilihat sebagai hambatan oleh karyawan yang memerlukan spesialisasi peran. Hal ini mungkin terjadi dalam konteks jaringan informal yang memainkan peran penting dalam Keputusan SDM.

Tidak sejalan dengan penelitian [Johnson \(2018\)](#), [Asare \(2021\)](#), [Shiffer \(2018\)](#) mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara rotasi kerja dengan employee well-being. Memang sangat menguntungkan, dengan adanya rotasi kerja sangat membantu karyawan untuk bisa menikmati kehidupan sosial yang biasanya office hour, mendapatkan keringanan pekerjaan dari sebelumnya, dan bisa mendapatkan waktu luang yang lebih dari pekerjaan sebelumnya.

Pengaruh *Digital Skill* Terhadap *Employee Well-Being*

Hasil penelitian menunjukkan variabel *digital skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being pada karyawan RS Condong Catur. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa penguasaan teknologi digital merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Dengan memprioritaskan pengembangan digital skill, RS Condong Catur dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Juchnowicz, Kinowska \(2021\)](#), [Deng et al., \(2021\)](#), [Riva et al., \(2012\)](#), [Cramarencu et al., \(2023\)](#) yang menyatakan bahwa digital skill berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini digital skill dapat meningkatkan kualitas personal ataupun interpersonal skill karyawan sehingga dapat menyejahterakan karyawan karena tidak merasa cemas atau khawatir akan pekerjaannya. Menurut [Pap et al., \(2022b\)](#) aspek terpenting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan syaratnya keterampilan dan kesesuaian keterampilan. Apabila karyawan tidak mempunyai keterampilan digital serta kesesuaian keterampilan digital maka lambat laun karyawan akan mengundurkan diri atau bahkan dapat di PHK. Karena semakin zaman berkembang maka akan semakin berubahnya teknologi seperti adanya Artificial Intelligence (AI). Apabila perusahaan/organisasi fokus akan peningkatan keterampilan digital (terutama sisi teknisnya) disertai dengan program pelatihan, maka hal ini akan sangat membantu dalam kesejahteraan karyawan (kesejahteraan kognitif, sosial, professional, dan psikosomatis).

Pengaruh *Employee Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee well-being* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan RS Condong Catur. Penolakan hipotesis ketiga menyoroti kompleksitas hubungan antara kesejahteraan dan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan yang penuh tekanan seperti rumah sakit. Meskipun kesejahteraan tetap penting, temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan yang lebih holistik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah [Kosec et al., \(2022\)](#), [Wu et al., \(2020\)](#) [Diener et al., \(2018\)](#), [Edwardson et al., \(2012\)](#) yang mengatakan bahwa korelasi antara kesejahteraan dengan kinerja tidak terbukti signifikan. Kesejahteraan yang kurang dirasakan pada karyawan akan berakibat pada kurangnya kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan adanya karyawan yang merasa tidak dihargai akan pekerjaan yang dilakukan sehingga kurang akan motivasi, serta adanya peraturan yang ketat dan merugikan karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [Lu X et al., \(2022\)](#), [Zacher et al., \(2012\)](#), [Nirmal \(2022\)](#) yang mengatakan bahwa kesejahteraan pekerja juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Apabila kesejahteraan pekerja terjamin maka kinerja juga pasti akan baik.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan RS Condong Catur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di RS Condong Catur. Temuan ini menegaskan bahwa program rotasi kerja yang dirancang dengan baik dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu [Simamora et al., \(2023\)](#), [Senen \(2021\)](#), [Hartati \(2020\)](#) [Ondiba \(2021\)](#) mengatakan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Timbulnya pengaruh positif, dikarenakan adanya pengadaan rotasi kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi, juga dapat mengurangi tingkat kebosanan dari pekerjaan yang monoton. [Tarus \(2014\)](#) berpendapat bahwa rotasi kerja merupakan sebuah strategi untuk menjadikan pegawai memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *digital skill* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan RS Condong Catur. Penolakan hipotesis kelima menunjukkan bahwa digital skill tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Condong Catur. Hal ini menegaskan pentingnya memahami konteks dan kebutuhan spesifik dalam mengevaluasi pengaruh kemampuan digital terhadap kinerja. Ke depan, organisasi dapat mempertimbangkan strategi untuk mengintegrasikan teknologi secara lebih efektif agar kemampuan digital dapat memberikan dampak yang lebih besar pada kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Nyeche et al., \(2023\)](#), [Sulhan \(2023\)](#) mengatakan bahwa keterampilan digital tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini penurunan kinerja disebabkan pada penggunaan cara tradisional pembuatan, pemrosesan, dan penyebaran digital Ketika telah beralih ke petugas teknologi. Temuan ini juga bertentangan dengan temuan [Wu \(2018\)](#), [Kaluyu, Wambugu dan Odor \(2015\)](#), [Duran dan Sendag \(2012\)](#) yang menemukan bahwa keterampilan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Employee Well-Being

Hasil penelitian ini tidak terbukti atau ditolak, artinya variabel rotasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee well-being pada karyawan RS Condong Catur. Penolakan hipotesis keenam menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak memediasi secara signifikan hubungan antara rotasi kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menyoroti bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat kompleks, dan program rotasi kerja perlu dirancang lebih spesifik agar berdampak langsung pada kinerja, baik melalui peningkatan keterampilan maupun motivasi. Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian [Rabwana et al., \(2023\)](#), [Huang et al., \(2016\)](#), [Wood et al., \(2012\)](#) yang mengatakan bahwa rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Employee Well-Being

Hasil penelitian ini tidak terbukti atau ditolak, artinya variabel digital skill tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee well-being pada karyawan RS Condong Catur. Penolakan hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak berfungsi sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara *digital skill* dan kinerja karyawan. Ini menegaskan pentingnya pengembangan keterampilan digital sebagai faktor langsung dalam meningkatkan kinerja, tanpa harus melalui perbaikan kesejahteraan karyawan sebagai mediator. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [Ajayi et al., \(2024\)](#) yang mengatakan bahwa kesejahteraan dapat mengurangi gejala kelelahan, meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas pada karyawan yang mempunyai digital skill profesional terutama pada sektor teknologi informasi (TI) sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: Seluruh variabel dalam penelitian ini terbukti reliabel dan valid, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur konsep yang dimaksud. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, begitu juga dengan pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja mereka. Namun, terdapat hubungan yang signifikan antara personal innovation, cognitive absorption, dan kreativitas, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut saling memengaruhi secara positif. Selain itu, meskipun ada hubungan yang diharapkan antara keterampilan digital dan kesejahteraan karyawan, serta antara rotasi kerja dan kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan dalam konteks penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada interaksi antar variabel, dampaknya tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan secara langsung. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak selalu sejalan dengan yang diharapkan, terutama dalam konteks rumah sakit yang menjadi objek penelitian.

SARAN

Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan pada RS Condong Catur, antara lain:

1. Perusahaan perlu memperhatikan employee well-being karyawan, karena dengan employee well-being yang sesuai akan meningkatkan motivasi karyawan bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kinerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan RS Condong Catur.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kemajuan teknologi saat ini. Karyawan yang memiliki digital skill yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai dan lebih canggih.
3. Strategi bisnis yang jelas dan dikomunikasikan secara efektif dari top management sampai ke level terbawah dalam organisasi. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja dan budaya kerja yang memperhatikan employee well-being, karena dengan karyawan merasa puas akan menciptakan loyalitas dalam bekerja, suasana kerja yang nyaman dan tingkat turn over karyawan kecil. Karyawan bekerja dengan giat akan semangat meningkatkan pendapatan RS Condong Catur dan pemilik RS Condong Catur akan merasa senang.

Saran Teoritis

Berdasarkan hasil analisis terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk penelitian yang akan datang, yaitu pengembangan model teoritis baru yang berkaitan dengan rotasi kerja, digital skill, kinerja karyawan dan employee well-being. Model tersebut harus menggali lebih dalam bagaimana rotasi memengaruhi hubungan kinerja karyawan dan digital skill serta dampaknya terhadap pelayanan RS kepada pasien.

REFERENSI

- Aboobaker, N., & EdwardZakkariya, M. K. A. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44.
- Ahmad, et. Al., (2023., *Digital Ecosystems. Digital Skill, And Business Performance: A Study On Graduate Entrepreneurs*, European Publisher.
- Ajayi, S. A., Olaniyi, O. O., Oladoyinbo, T. O., Ajayi, N. D., & Olaniyi, F. G. (2024). Sustainable Sourcing of Organic Skincare Ingredients: A Critical Analysis of Ethical Concerns and Environmental Implications. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 18(1), 65–91. <https://doi.org/10.9734/ajarr/2024/v18i1598>
- Alaflaq, Sarab., et al., 2024. The Influence of Job Rotation on Employee Performance in the Syrian Nour Foundation. School of Business Administration, Hunan University, Changsha.
- Ariana dan Riana, 2013. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawn Pada hotel Cendana Resort& Spa Ubud, Gianyar. www.e-jurnal.com/2013/jpmanajemendd130195 diakses tanggal 07 Desember 2020.
- Arumdani, Kurnia; Churiyah, Madziatul. 2022. Job Stress, Work Life Balance, And Workplace Wellbeing: A Bibliometric Analysis. *Journal of Syntax Transformation*, 2022, Vol 3, Issue 5, p631
- Asare BY, Kwasnicka D, Powell D, Robinson S. Health and well-being of rotation workers in the mining, offshore oil and gas, and construction industry: a systematic review. *BMJ Glob Health*. 2021 Jul;6(7):e005112. doi: 10.1136/bmjgh-2021-005112. PMID: 34301674; PMCID: PMC8311322.
- Aswin, Angga Erly dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017
- Avramenko, A. 2014. Inspiration at Work: Is It an Oxymoron? *Baltic Journal of Management*, 9, 113-129. <http://dx.doi.org/10.1108/BJM-07-2013-0110>.
- Chong, Ying Keat., & siti Rohaida Mohamed Zaina. 2024. Employee agility's moderating role on the link between employee vitality, digital literacy and transformational leadership with job

- performance: an empirical study. school of Management, universiti sains Malaysia, Penang, Malaysia.
- Chung-Yan, Greg A. 2010. The Nonlinear Effects of Job Complexity and Autonomy on Job Satisfaction, Turnover, and Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Cramarencu, R. E., Burcă-Voicu, M. I., & Dabija, D. -C. (2023). Student Perceptions of Online Education and Digital Technologies during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Electronics*, 12(2), 319. <https://doi.org/10.3390/electronics12020319>
- Deng, Xuefei (Nancy), & Zheng Yang. 2021. Digital Proficiency and Psychological Well-Being in Online Learning: Experiences of First-Generation College Students and Their Peers. MDPI, Basel, Switzerland.
- Diener E, Lucas RE, Oishi S. Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra Psychol*. 2018;4(1):15. doi: 10.1525/collabra.115. Epub 2018 May 24. PMID: 30637366; PMCID: PMC6329388.
- Doerr, S. (2015). GENDER EQUITY REQUIRES HIGHER EDUCATION EQUITY: A DISCUSSION WITH AFRICAN WOMEN ABOUT THE BARRIERS THEY FACE TO PARTICIPATION AS STUDENTS, FACULTY, AND IN ACADEMIC LEADERSHIP ROLES. *Planning and Changing*, 46(3), 294-310. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/gender-equity-requires-higher-education/docview/1917698817/se-2>
- Duran, M., & Sendag, S. (2012). A Preliminary Investigation into Critical Thinking Skills of Urban High School Students: Role of an IT/STEM Program. *Creative Education*, 03(02), 241–250. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.32038>
- Earney, S., & Martins, A. (2009). Job rotation at Cardiff University Library Service: A pilot study. *Journal of Librarianship and Information Science*, 41(4), 213-226. <https://doi.org/10.1177/0961000609345089>
- Edwardson CL, Gorely T, Davies MJ, Gray LJ, Khunti K, Wilmot EG, Yates T, Biddle SJ. Association of sedentary behaviour with metabolic syndrome: a meta-analysis. *PLoS One*. 2012;7(4):e34916. doi: 10.1371/journal.pone.0034916. Epub 2012 Apr 13. PMID: 22514690; PMCID: PMC3325927.
- Elizabeth, 2022, Digital Skills and Job Performance in Remote Work, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (Perú).
- Fan, Cunying, Juan Wang. 2022. Development and Validation of a Questionnaire to Measure Digital Skills of Chinese Undergraduates. Department of College English Teaching, Qufu Normal University, Qufu 273165, China.
- Hartati, M. (2020). Peran Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di 4 (Empat) Perusahaan Impor Area Jakarta Utara Pada Tahun 2020. *Jurnal Parameter*. Vol.5/no.1, Hal.1-11.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Efendi, et al., 2023, The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction, *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*.
- Huang, W., Yang, Y. J., Hu, H., Cao, K. F., & Zhang, S. B. (2016). Sustained diurnal stimulation of cyclic electron flow in two tropical tree species *erythrophleum guineense* and *Khaya ivorensis*. *Frontiers in Plant Science*, 7(JULY2016), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpls.2016.01068>
- Juchnowicz, Marta., & Hanna Kinowska. 2021. Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. MDPI, Basel, Switzerland.
- Johnson, R. (2018). Key Reasons for Job Dissatisfaction and Poor Employee Performance.
- Kaymaz, Kurtulus. 2011. *Business and Economics Research Journal*. Bursa. Turkey.
- Khin, S., & Ho, T. C. F. (2019). Digital technology, digital capability and organizational performance: A mediating role of digital innovation. *International Journal of Innovation Science*, 11(2), 177–195. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2018-0083>
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in

- Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10427. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>
- Leahy, D., & Wilson, D. 2014. Digital Skill for Employment. *International Federation for Information Processing* 444, 178 – 189.
- Mayyasi, M., & Mayyasi, A. (2024). An empirical predictive model for atmospheric H Lyman- α emission brightness at Mars. *Earth and Space Science*, 11, e2024EA003513. <https://doi.org/10.1029/2024EA003513>
- Mehdizadeh A, Vinel A, Hu Q, Schall MC Jr, Gallagher S, Sesek RF. Job rotation and work-related musculoskeletal disorders: a fatigue-failure perspective. *Ergonomics*. 2020 Apr;63(4):461-476. doi: 10.1080/00140139.2020.1717644. Epub 2020 Feb 3. PMID: 31951779.
- Mlekus, Lisa., & Günter W. Maier. 2021. More Hype Than Substance? A Meta-Analysis on Job and Task Rotation. Department of Psychology, Bielefeld University, Bielefeld, Germany.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. 2016. *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education Limited, Edinburgh Gate, Harlow -England
- Motyl, B., Baronio, G., Uberti, S., Speranza, D., & Filippi, S. 2017. How will change the future engineers skills in the Industry 4.0 framework? A questionnaire survey. *Procedia Manufacturing*, 11, 1501-1509.
- Mufarrikhah, Jufi Lailatul, Muhammad Salis Yuniardi, dan Nandy Agustin Syakarofath. 2020. Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan The Role of Perceived Organizational Support towards Employee Work Engagement. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*. Volume 6, NO. 2, 2020.
- Novita., et al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). Universitas Brawijaya, Malang.
- Nurjannah Putri Ilyazah, & M. Sulhan. (2023). Pengaruh Personality Traits, Dan Individual Competencies, Terhadap Knowledge Sharing Dan Employee Performance. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 26–36. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.159>
- Ondiba, H. A., & Matsui, K. (2021). Entrepreneurial behaviors and perceptions influencing business decisions among rural women in kakamega county, kenya. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(1), 135–140. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.1.21>
- Pap, J., Mako, C., Ilesy, M., Kis, N., Mosavi, A. (2022b). Memodelkan kinerja organisasi dengan pembelajaran mesin. *Jurnal Inovasi Terbuka: Teknologi, Pasar, dan Kompleksitas*, 8(4), 177. doi: 10.3390/joitmc8040177 *International Journal of Human Resource Management*, 29(2), 239–259.
- Rabuana, Ni Kadek Dwi Ningsih., & Yanuar. 2023. The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. Universitas Tarumanegara Jakarta.
- Ribeiro, N., Semedo, A.S., Gomes, D., Bernardino, R. and Singh, S. (2022), "The effect of workplace bullying on burnout: the mediating role of affective well-being", *Management Research Review*, Vol. 45 No. 6, pp. 824-840.
- Riva, G., Baños, R. M., Botella, C., Wiederhold, B. K., & Gaggioli, A. (2012). Positive Technology: Using Interactive Technologies to Promote Positive Functioning. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(2), 69–77. <https://doi.org/10.1089/cyber.2011.0139>
- Robbin s. 2016, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Terjemahan, Tim Indeks, Edisi 13, Jakarta: Indeks.
- Sahabuddin, R., Idris, A. A., & Kaimuddin, K. (2013). Pengembangan Model Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Nilai-Nilai Kepribadian. *Edukasi Mitra Grafika*.
- Saravana, M. 2017. Pengaruh Strategi Rotasi Pekerjaan Pada Kinerja Pegawai di Perbankan Sektor Dengan Referensi Khusus Ke Nilambur Taluk Di Distrik Malappuran, Kerala. *IJARIII-ISSN(O)-2395-4396*
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1). Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/38828>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Senen, S. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 45–50. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- Sumarno, Adi., & M. Ali Iqbal. 2022. The Effect Of Internal Communication And Employee Well-Being On Employee Performance, Mediated Thru Employee Engagement (Study At PT Wuza). Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Susilo, Giri Adi ; Taukhit. *Nursepreneurship : Teori Dan Praktik Kewirausahaan Untuk Keperawatan / Giri Adi Susilo, S.Kep.Ns., M.Kep.* .2019
- Tamping, Nurrahmi Utami., Rita N. Taroreh2, Arrazi Hasan Jan2. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai, *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*: DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.7.2.619-632.2021>.
- Triyono, T., & Mas'ud, F. (2011). *Budaya Organisasi (Studi Eksplorasi Pada Universitas Muhammadiyah)*. Undip: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Untari, Dewi., & Wendy Muliadi. 2018. Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 19 No. 2, 2018, 110-116.
- Van Deursen, A. J., Helsper, E. J., & Eynon, R. 2016. Development and validation of the internet skills scale (ISS). *International Communication & Society*, 19(6), 804-823.
- Warsi, D. A. S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>
- Wijaya, S. R., Junengsih, J., & Imanuddin, K. (2024). The Effect of Digitalization on Employee Performance on PT. Ilham Jaya Cabindo Jakarta. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 8(1), 398. <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.6287>
- Wood, E., Zivcakova, L., Gentile, P., Archer, K., De Pasquale, D., & Nosko, A. (2012). Examining the impact of off-task multi-tasking with technology on real-time classroom learning. *Computers & Education*, 58(1), 365–374. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.08.029>
- Wright, T. A. and R. Cropanzano. 2000, 'EPRWiRQaO E[haXVWiRQ aV a PUedicWRU Rf JRb PeUfRUPaQce aQd VROXQWaU\ TXUQRYeU,' *Journal of Applied Psychology*, 83(3):486-493.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The Bright and Dark Sides of Social Cyberloafing; Effects on Employee Mental Health in China. *Journal of Business Research*, 112(01), 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- Zacher, H., & Frese, M. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Zhang, Y., Huang, L., Wang, Y., Lan, Y., and Zhang, Y. (2021). Characteristics of publications on occupational stress: contributions and trends. *Front. Public Health* 9:664013. doi: 10.3389/fpubh.2021.664013.